

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan

Muhammad Faisal Abdurahman¹, Lismiatiun^{2*}

¹Mahasiswa Manajemen (NIM 2016050061)¹, Universitas Pamulang; faisal.abdurahman25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01460@unpam.ac.id*

Received 16 Februari 2021 | Revised 09 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat analisa kuantitatif dengan populasi sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F, sedangkan angka R Square sebesar 0,272 menunjukkan 27,2% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 72,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance together at PT Provinces Group, South Jakarta. The research method used in this research is quantitative analysis with a population of 54 people. The data analysis technique in this study used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient, determination coefficient, F test and t test. The results of this study indicate that the two independent variables tested have a positive and significant effect on one dependent variable through the F test, while the R Square number of 0.272 shows 27.2% of the variation in performance that can be explained by the two independent. Where the remaining 72.8% is explained by other variables outside of this study. The results of the study indicate that Discipline and Motivation simultaneously have a positive influence on employee performance at PT Provinces Group South Jakarta.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin *modern*, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Manajemen merupakan suatu proses untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun yang diatur merupakan unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, machines, materials*, dan *market*. Penyampaian disiplin kerja perlu juga di sinergikan dengan tuntutan kompetensi dan motivasi, oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM yang memiliki disiplin kerja yang baik merupakan tuntutan yang harus di kedepankan.

Menurut Wibowo (2017:2) “mendefinisikan manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Hasibuan (2016:9) “berpendapat bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengaur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Afandi (2018:1) “berpendapat manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan

personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya”.

PT Provinces Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengelolaan properti seperti menyediakan nasehat atau pertimbangan, penilaian atau penetapan biaya, rencana penyerahan mulai dari pengoperasian bangunan, hubungan antar penyewa atau penghuni, pengelolaan parkir, pemeliharaan pertamanan, kebersihan, keamanan, administrasi atau resepsionis, sampai dengan manajemen keuangan. Dalam penelitian ini dikhususkan hanya pada bidang pemeliharaan pertamanan, kebersihan dan keamanan yang berlokasi di Jl Hang Lekir II No. 16 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini akan menjadi penting dimana perusahaan ini mengharuskan karyawannya memiliki kinerja yang baik dikarenakan PT Provinces Group mengutamakan kepuasan *Client* nya dan mengutamakan ketepatan waktu, kerja tuntas dalam target yang di rencanakan, dalam salah satu upaya memberikan pelayanan yang baik terhadap *Client* dalam memenuhi permintaan dan kebutuhan *Client*. Tanpa adanya kinerja yang baik perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dalam memenuhi segala tuntutan *Client* nya.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2017	Januari	54	15	28%
	Februari	54	16	30%
	Maret	54	12	22%
	April	54	20	37%
	Mei	54	15	28%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	14	26%
	Agustus	54	13	24%
	September	54	16	30%
	Oktober	54	12	22%
	November	54	12	22%
	Desember	54	14	26%

Tahun	Bulan	Total	Terlambat	Persentase
2018	Januari	54	12	22%
	Februari	54	10	19%
	Maret	54	14	26%
	April	54	12	22%
	Mei	54	13	24%
	Juni	54	14	26%
	Juli	54	15	28%
	Agustus	54	11	20%
	September	54	9	17%
	Oktober	54	13	24%
	November	54	11	20%
	Desember	54	11	20%
2019	Januari	54	10	19%
	Februari	54	12	22%
	Maret	54	5	9%
	April	54	12	22%
	Mei	54	11	20%
	Juni	54	10	19%
	Juli	54	10	19%
	Agustus	54	14	26%
	September	54	12	22%
	Oktober	54	11	20%
	November	54	9	17%
	Desember	54	13	24%

Sumber : Absensi Karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Berdasarkan pada tabel absensi diatas, menunjukkan bahwa hal ini membuktikan karyawan masih kurang disiplin dalam waktu kerja pada setiap bulannya dan masih ada karyawan yang terlambat dan mangkir terhadap standar operasional perusahaan yang telah di tentukan.

Tabel 2. Target Kinerja karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan Tahun 2017-2019

2017			2018			2019		
T	TT	P (%)	T	TT	P (%)	T	TT	P (%)
25	18	72	25	16	64	25	22	88

Sumber : Dokumentasi PT Provinces Group Jakarta Selatan 2020

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa target dan persentase yang paling tertinggi adalah di tahun 2019 yaitu mencapai 88%, namun pada persentase yang paling terendah yaitu berada ditahun 2018 dengan persentase 64%. Dengan target yang ditentukan oleh PT Provinces Group yaitu dari 25 properti yang harus dikelola pertahunnya yang harus terealisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provinces Group Jakarta Selatan”. Sehingga dapat diketahui tingkat disiplin, kesadaran karyawan

akan pentingnya prestasi, kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan yang telah di intruksikan oleh pimpinan, kurang puasnya dengan upah yang diberikan perusahaan, sampai kualitas dan kuantitas kerja yang menurun pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Sutrisno (2017:86) “disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal”. “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan” (Menurut Hasibuan, 2017:193). Menurut Rivai (2015:599) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Motivasi

Pengertian Motivasi menurut Mangkunegara (2015:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya”. Menurut Rivai (2015:607) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan

untuk mendorong individu bertingkah laku dalam menacapai tujuan”. “Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan, menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan tertentu guna mencapai tujuan” (Menurut Mujid (Skripsi Universitas Pamulang 2019:28).

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:260) “mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Menurut Wibowo (2016:7) “mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian Terdahulu

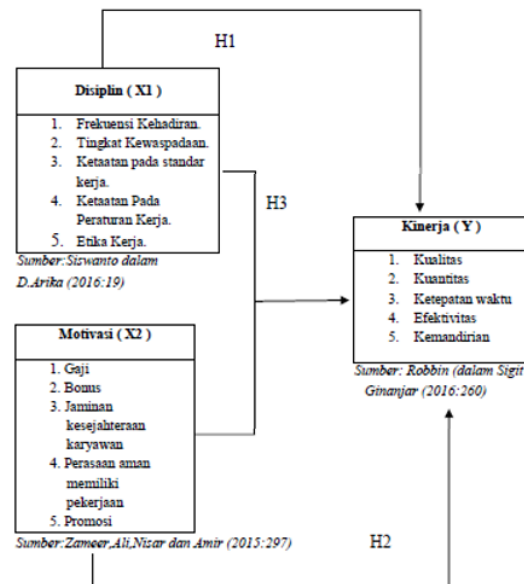
Penelitian Eman Sulaeman (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Maybank Indonesia, TBK. Cabang Pondok Indah” diperoleh hasil Disiplin kerja, Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,6%.

Penelitian I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia” diperoleh hasil Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia.

Penelitian Aji Indra Putra (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank OCBC NISP Jakarta Selatan.” Diperoleh hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mujid (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang”. Dari hasil penelitian, penulis menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Tangerang.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah :

H₁ = Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₂ = Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan

H₃ = Diduga terdapat pengaruh disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

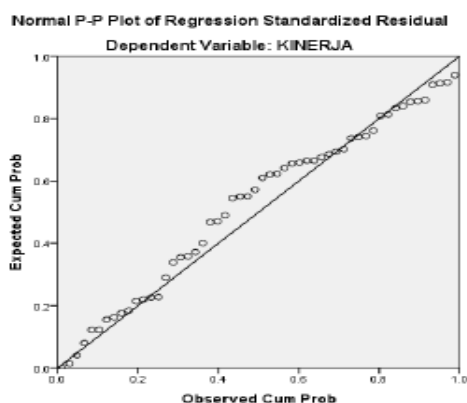
karyawan pada PT Provinces Group Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2017:148) “mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*”. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan PT Provinces Group Jakarta Selatan sebanyak 54 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normal P-Plot

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas, normal *probability plot* menghasilkan data berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

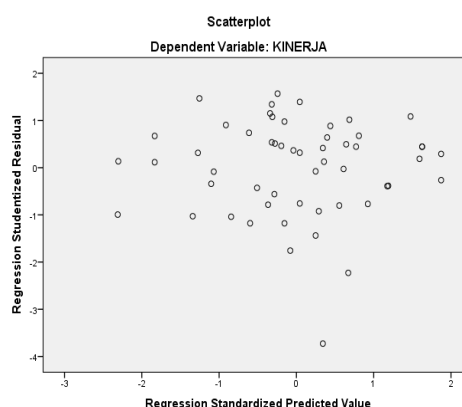
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	,928	1,078

Motivasi Kerja	,928	1,078
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$), dapat disimpulkan bahwa variabel independent terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2021

Dari grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Uji Analisis Regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.561	3.522		3.283	.002
Disiplin Kerja	1.593	.351	1.590	4.544	.000
Motivasi	-.862	.379	-.795	-2.271	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 27,220 + 0,447 X_1 + 0,093 X_2$, interpretasi model tersebut:

a. Nilai konstanta sebesar 27,220 artinya apabila variabel independennya sama

dengan nol maka variabel kinerja bernilai sebesar 27,220.

- b. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,447 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,447 satuan jika variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,093 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1 satuan, maka motivasi akan naik sebesar 0,093 satuan jika variabel lain tetap.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	.,244	3,760

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Pada tabel 5. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,522, yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan nilai R square adalah 0,272, menunjukkan persentase pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi variabel lain.

Uji Parsial (uji t)

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk menguji variabel bebas secara parsial (individu).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	27,220	5,005			5,439	.000
Disiplin Kerja	,447	,121	,457		3,685	.000
Motivasi	,093	,073	,158		1,275	.208

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai t-hitung $3,685 > 2,007$. Hal ini berarti H_1 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,208 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$) dengan nilai t-hitung $1,275 < 2,007$. Hal ini berarti H_2 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Uji statistik (F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269,972	2	134,986	9,550	,000 ^b
	Residual	720,861	51	14,135		
	Total	990,833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18, maka $9,550 > 3,18$. Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_1), terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam uji t

didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk disiplin sebesar 3,685 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu Novelisa. P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) secara parsial variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2), terbukti bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar 1,275 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu Mujid (2019).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3), terbukti bahwa disiplin dan motivasi bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian, dimana dalam uji F didapatkan hasil F_{hitung} untuk variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau simultan adalah sebesar 9,550 lebih besar disbanding F_{tabel} sebesar 3,18. Selain hal tersebut diatas dalam uji F juga diperoleh hasil $sig \alpha$ untuk variabel disiplin dan motivasi adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Hasil pengujian hipotesa yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu I Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila (2019).

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis penelitian menyimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan ditujukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,685 yang berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,685 > 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditujukan dengan nilai sebesar 1,275 berarti t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} sebesar ($1,275 < 2,007$) dengan tingkat signifikan sebesar 0,208. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis berganda diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,550 sedangkan F_{tabel} 3,18, maka $9,550 > 3,18$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau:Zanafap Publishing
- Eman Sulaeman . (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 01, No.2 ISSN:2621-797X
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No ISSN:2622-8882
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Mujid. (2019). *Dalam Skripsi Universitas Pamulang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Tangerang
- Novelisa P, Budiman, Vonne S. Saerang, Greis M. Sendow. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA. Vol. 4, No.4, ISSN:2303-1174
- Robbin, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Vithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Zamer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar dan Muhammad Amir. (2015). *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* Vol.4, No.1